

ABSTRACT

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MURINI SAM SAM KELURAHAN PINGGIR KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

By:

Revandy Caubertin Girsang

Drs. Machasin, M.Si

Drs. Restu, M.Si

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: crevandy@ymail.com

INFLUENCES OF LEADERSHIP AND COMPENSATION EFFECT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. MURINI SAM SAM KELURAHAN PINGGIR KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

This study aims to determine the influences of leadership and variable compensation on employee productivity at PT. Murini Sam Sam, Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

As for the population in this study were employees in the production Departement PT. Murini Sam Sam, amounting to 136 and 58 employees in this study were sample dusing slovin. Analysis of the data used method is to use a simultaneous test, and test partial coefficient of Determination.

The result showed that there were significant and positive effect of the variables of leadership and compensation, either simultaneously or partial, of the employee productivity PT. Murini Sam Sam 66,30%. Determined by factors of leadership and compensation, where the largest contribution is given by the variable leadership, and 33,70% determined by ther factor that affect of work productivity

Keywords: *Leadership, Compensation, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Pada kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti karyawan bagian produksi yang ditempatkan di pabrik PT. Murini Sam-Sam. Dan masalah yang dihadapi PT. Murini selama lima tahun terakhir mengalami penurunan tingkat produktivitas akhir-akhir ini. Sementara itu jumlah perusahaan yang juga mengolah hasil kelapa sawit semakin banyak jumlahnya di kabupaten Bengkalis itu sendiri.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno 2009:125). Dengan demikian produktivitas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi juga faktor lain seperti pengawasan motivasi, tingkat pendidikan serta budaya kerja dan sebagainya. Pada PT. Murini Sam-Sam produktivitas kerja karyawan masih dianggap rendah karena bisa terlihat dari produktivitas yang dihasilkan perusahaan menurun akibat kurang produktifnya tenaga kerja perusahaan dalam memberikan kinerja yang efektif. Untuk melihat tingkat produktivitas pada PT. Murini Sam-Sam, selama 5 tahun terakhir tidak ada satu tahun pun yang dapat memenuhi target output. Pada tahun 2009 PT. Murini Sam-Sam menghasilkan jumlah produktivitas 12.000.000 CPO/Ton dari target 15.000.000 output CPO/Ton dan produktivitas sebesar 49.382 Ton/orang. Hal ini masih

kurang memuaskan manajemen karena masih jauh dibawah target.

Dan pada tahun selanjutnya disaat produktivitas karyawan mengalami grafik menurun, angka produktivitas kerja menurun cukup signifikan menjadi 46.413 Ton/orang atau menurun 6,02%. Peningkatan terjadi pada tahun 2011 mulai menunjukkan angka produktivitas meningkat menjadi 49.137 Ton/orang atau menghasilkan 11.400.000 CPO/Ton. Dan pada tahun 2013 Produktivitas kerja karyawan PT. Murini Sam-Sam sebesar 45.397 Ton/orang atau menghasilkan 10.850.000, terburuk selama 5 tahun terakhir. mengalami penurunan 2 tahun terakhir yang sempat mengalami kenaikan produktivitas karyawan dari tahun 2010 ke tahun berikutnya tahun 2011 yang mengalami kenaikan produktivitas karyawan yaitu sebesar 5,86%. Produktivitas kerja karyawan pada tahun 2013 adalah pencapaian produktivitas paling buruk yang dicapai oleh PT. Murini Sam-Sam 5 tahun terakhir, dimana realisasi CPO yang tercapai hanya 10.850.000 Ton atau produktivitas karyawan hanya 45.397 Ton/orang turun 2,13% dari tahun sebelumnya.

Dan berdasarkan survey yang dilakukan penulis, dalam faktor yang mempengaruhi turunnya produksi perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri yakni kurangnya kemampuan dan mutu karyawan karena masih banyak terdapat karyawan yang tidak memiliki gelar keserjanaan yang membuat sulit bagi pihak manajemen untuk mengembangkan kemampuan karyawannya dan masih kurangnya semangat kerja yaitu bisa dilihat dari kurangnya tanggung jawab dan

kesadaran terhadap pekerjaan yang berpengaruh terhadap produktivitas, ataupun kualitas pekerjaan yang tidak maksimal yang mengakibatkan karyawan kurang rasa sadar diri untuk meningkatkan hasil pencapaian pekerjaan yang efektif dan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga untuk mendorong karyawan agar memberikan produktivitas yang baik

Dimana di bagian ini masalah kepemimpinan harus lebih diperhatikan dan bukan hanya sekedar menegaskan tetapi ia harus bersedia menjadi pemimpin yang bisa mempengaruhi seluruh karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sama dengan sungguh-sungguh yang pada intinya pimpinan sangatlah penting untuk menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurveyyang dilakukan oleh peneliti pada karyawan di bagian produksi maka di PT. Murini Sam-Sam terdapat fenomena-fenomena mengenai kepemimpinan pemimpin perusahaan tersebut sebagai berikut :

1. Rekrutmen calon manajer pada PT. Murini Sam-Sam sering menimbulkan permasalahan karena Dalam 6 tahun terakhir PT. Murini Sam-Sam telah mengalami 3 kali pergantian pemimpin,
2. Manajer yang terpilih dianggap tidak mampu menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh jajaran tim manajemen
3. Pemimpin kurang memperhatikan dan kurang tanggap terhadap apa yang diinginkan pegawai Terjadi konflik internal di dalam perusahaan antara manajer

dengan para buruh yang menuntut manajer diganti

Produktivitas karyawan selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan juga dipengaruhi oleh imbalan (kompensasi) yang diterima karyawan guna pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan atau kesejahteraan karyawan sehingga karyawan tersebut bekerja secara produktif sesuai dengan kepentingan perusahaan. Salah satu tujuannya adalah untuk memotivasi para karyawan meskipun terdapat keragaman nilai yang melekat pada individu-individu atas paket imbalan tersebut.

Disini penulis melihat PT. Murini Sam-Sam memberikan kompensasi naik turun dari tahun ke tahun serta 2 tahun belakangan mengalami grafik menurun, dan gaji untuk golongan bawah dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut yang hanya berkisar Rp. 1.509.000,00 untuk golongan bawah, padahal kebutuhan hidup sendiri di provinsi Riau semakin meningkat dimana provinsi ini dikenal dengan dengan taraf hidup mahal atau menjadi kabupaten dengan UMK paling tinggi di provinsi Riau yang mencapai Rp. 1.601.000,00 lebih besar dari UMP provinsi Riau Rp. 1.400.000,000. Besaran UMK tersebut diambil sesuai hasil rapat Dewan Pengupahan dipimpin Pak Sekretaris Daerah. Pemerintah Kabupaten Bengkalis, dalam menentukan UMK ini, ada beberapa pertimbangan sebagai dasar penetapan. Antara lain, Kebutuhan hidup layak (KHL), pekerja lajang, kemudian indeks harga konsumen, serta tingkat inflasi . Untuk mengetahui jumlah

kompensasi yang diberikan oleh PT. Murini Sam-Sam,

karena jika karyawan menerima pendapatan yang tidak sesuai yang diharapkan akan membuat sebagian besar karyawan tidak memberikan disribusi yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis memberi judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MURINI SAM-SAM DESA PINGGIR KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu :

1. Apakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Murini Sam Sam?
2. Apakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Murini Sam-Sam?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Murini Sam-Sam?

A. Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan Penelitian
Sehubungan dengan hal

tersebut maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Murini Sam-Sam.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Murini Sam-Sam.
3. Untuk mengetahui ada yang pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian PT. Murini Sam-Sam.

b. manfaat penelitian

1. Bagi penulis : Sebagai bahan pertimbangan antar ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
2. Bagi perusahaan diharapkan memberikan masukan atau informasi kepada PT. Murini Sam-Sam di dalam mengambil kebijakan mengenai kepemimpinan dan kompensasi untuk masa yang akan datang.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan mengenai masalah yang sama dengan penelitian ini.
4. Sebagai bahan informasi para peneliti selanjutnya.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas

Wibowo (2007:241), produktivitas

kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan.

Metode penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut : rangking, perbandingan karyawan dengan karyawan, grading, skala grafis dan checklist.

Seorang karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan hasil yang ingin didapat yaitu berupa imbalan atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, banyak faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan dan juga jenis – jenis kompensasi apa yang diberikan suatu perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan sendiri gaji/imbalan yang diberikan kepada karyawan adalah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi perusahaan..

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu. Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan pengukuran produktivitas, hal ini disebabkan :

1. Karena biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja, sebagian yang terbesar untuk mengadakan produksi dan jasa.

2. Karena masukan para sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan faktor-faktor yang lain seperti modal.

Indikator-indikator produktivitas

Menurut **Sutrisno (2010:211)**, produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan, untuk mengukur produktivitas diperlukan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- d. Pengembangan diri. Senantiasa menembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan melibatkan tantangan dan harapan yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangan pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi

karyawan.

Kepemimpinan

a. Menurut **Siagian (2005:5)** mendefinisikan Kepemimpinan adalah faktor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. ekonomis, dan efektif.

b. Menurut **Nasution (2007:64)**, kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Dari definisi-definisi diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan harus memperhatikan baik kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan atau para pekerja,

Tipe Kepemimpinan

Menurut **Nasution (2007:228)**, gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe, yaitu :

a. Tipe Diktator

Tipe ini dalam mengendalikan bawahannya adalah bergaya diktator.

b. Tipe Otoriter

Pemimpin ini ingin berkuasa sendiri dan tidak mau melimpahkan wewenang terhadap bawahan..

c. Tipe Demokratis

Pemimpin Demokratis ini selalu meminta bantuan dan saran bawahannya,

d. Tipe Birokratis

Tipe ini selalu berpegang teguh pada peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan.

e. Tipe Bebas

Indikator Kepemimpinan

Menurut **O. Jeff Harris**, yang dikutip **Kartini Kartono (2011:218)** mengatakan orang-orang yang perlu dipilih sebagai kandidat-kandidat atau calon pemimpin adalah

mereka mempunyai kualifikasi antara lain sebagai berikut :

a. Memiliki kemauan untuk tanggung jawab.

b. Kemampuan untuk menjadi perseptif.

c. Kemampuan untuk menanggapi secara objektif **Objektivitas**

1. Indikator Kepemimpinan

Menurut **O. Jeff Harris**, yang dikutip **Kartini Kartono (2011:218)** mengatakan orang-orang yang perlu dipilih sebagai kandidat-kandidat atau calon pemimpin adalah mereka mempunyai i kualifikasi antara lain sebagai berikut :

a. Memiliki kemauan untuk tanggung jawab.

Bila seorang pribadi menerima tugas kepemimpinan, dia harus berani memikul tanggung jawab bagi setiap tingkah lakunya, sehubungan dengan tugas-tugas dan peranan yang harus dilakukan.

b. Kemampuan untuk menjadi perseptif.

Persepsi adalah kemampuan untuk melihat dan menanggapi realitas nyata. Dalam hal ini pemimpin perlu mempunyai daya persepsi - disertai kepekaan yang tinggi - terhadap semua situasi organisasi yang dibawahnya yaitu mengamati segi-segi kekuatan dan kelemahannya.

c. Kemampuan untuk menanggapi secara objektif.

Objektivitas merupakan kemampuan untuk melihat masalah-masalah secara rasional, impersonal (*Zakelijk*) tanpa prasangka. **Objektivitas** adalah kelanjutan dari perseptivitas dengan mengabaikan sebanyak mungkin faktor-faktor pribadi dan emosional yang bi

sa mengakibatkan kaburnya kenyataan.

d. Kemampuan untuk menetapkan prioritas secara tepat.

Seorang pemimpin itu harus benar-benar mahir memilih mana bagian yang penting dan harus didahulukan, dan mana yang kurang penting sehingga bisa ditunda pelaksanaannya.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk membeikan informasi dengan cermat, tepat dan jelas juga kemampuan untuk menerima informasi dari luar merupakan syarat mutlak bagi pemimpin yang efektif.

Kompensasi

Kompensasi menurut **Hasibuan (2005 : 118)** adalah : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut **Simamora (2004: 441)**, kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Sedangkan menurut **Mondy (2008 : 4)** kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa).

3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat, buruh pemerintah

(**Hasibuan,2006:121**) :

Sedangkan tujuan

menurut (**Rivai,2004:359**) adalah : memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

Indikator-Indikator kompensasi

Adapun komponen-komponen kompensasi menurut (**Rivai,2004:360**) antara lain yaitu :

1. Gaji

adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang diterima karyawan dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan..

3. Insentif

Insentif adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Fringe benefit adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu pada PT. Murini Sam-Sam yang terletak di Desa Pinggir, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau

A. JENIS DAN SUMBER DATA

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Murini Sam-Sam tahun 2013 berjumlah 136 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling Menurut **Arikunto (2005 : 117)** dikatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Murini Sam-Sam tahun 2013 berjumlah 136 orang. Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (**Marzuki, 2003:14**) yaitu :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi, tahun 2013

d = persen

kelonggaran ketidakteliti

an karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10% yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 10%.

jadi, sampelnya adalah

$$\frac{136}{(136 \cdot (0,10^2)) + 1} = 57,62 = 58 \text{ orang}$$

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang dapat dijadikan bahan dalam penulisan ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Interview yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan PT. Murini Sam-Sam
- a. Kuisisioner yaitu suatu alat pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari responden dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada para responden yang telah ditentukan.

E. Analisis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 (Statistic Package For Social Science) yaitu regresi berganda untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam-Sam.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat dan

dapat dinyatakan dengan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan
(Variabel Dependen)

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Koefisien pengganggu

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel bebasnya (Santosa, 2004:167). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda maka masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam-Sam yang dinyatakan dengan R^2 untuk mengetahui koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui koefisien determinasi parsial

variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan r^2 .

Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan),

sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel dependen (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel independennya (produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam-Sam). Angka R^2 ini dapat dari pengolahan melalui program SPSS yang bisa dilihat dari tabel model summary kolom R square.

Uji-F / Uji serentak / Uji Simultan

Pengujian ini untuk mengetahui apakah independen variabel secara serentak berpengaruh terhadap dependen variabel Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam-Sam. Sebelum melakukan pengujian, perlu dirumuskan formulasi hipotesis sebagai berikut :

Ho : Variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam Sam.

Hi : Variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam Sam.

3. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. kriteria pengujiannya yaitu :

a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Maka : Ho ditolak, Hi diterima.

b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebasnya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : Ho diterima, Hi ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pertanyaan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi Coefficients Pearson. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi lebih kecil dari 0,259, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai

dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,259. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,259 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada dengan variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Umar:2003). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sbagai berikut :

Tabel 5.7 : Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja.

Y	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,770	0,259	Valid
Y2	0,848	0,259	Valid
Y3	0,904	0,259	Valid
Y4	0,868	0,259	Valid
Y5	0,843	0,259	Valid
Y6	0,706	0,259	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 5.8 : Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

Y	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,707	0,259	Valid
X2	0,703	0,259	Valid
Y	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3	0,757	0,259	Valid
X4	0,757	0,259	Valid
X5	0,741	0,259	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 5.9 : Hasil uji validitas variabel kompensasi

Y	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,770	0,259	Valid
Y2	0,848	0,259	Valid
Y3	0,904	0,259	Valid
Y4	0,868	0,259	Valid
Y5	0,843	0,259	Valid
Y6	0,706	0,259	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

2. Uji Reliabilitas Data

Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60. dan untuk melihat reliabel atau tidaknya masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji Reliabilitas variabel penelitian

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	0,939	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,888	Reliabel
3	Kompensasi	0,886	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $0,939 > 0,60$, Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien alpha sebesar $0,888 > 0,60$, dan variabel Kompensasi memiliki koefisien alpha sebesar $0,886 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,60.

Analisis Data

Hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) dengan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan (Husna:2002)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.11 Uji Determinasi

Model

Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,663	,651	,45955

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,663$ menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 66,30 persen dan sisanya 33,70 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti komitmen, motivasi dan lain-lain.

1. Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-(k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya, besarnya F_{tabel} diperoleh dari $55 = 58 - (2+1) = 3,16$. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila F_{hitung} atau p value $< \alpha$, dikatakan tidak signifikan. Hal ini berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependent.

Tabel 5.12 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	22,878	2	11,439	54,163	,000 ^b
Residual	11,615	55	,211		
Total	34,493	57			

- a. Dependent Variable: Produktivitas
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh F_{hitung} 54,163 > F_{tabel} 3,16 dan ρ value sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependent. Artinya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Murini Sam Sam, sehingga hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Secara Parsial (Uji Parsial)

tabel 5.13 : Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,086	,268		,32	,749
kepemimpinan	,562	,102	,520	5,22	,000
kompensasi	,421	,100	,400	4,19	,000

t_{tabel} maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, besarnya t_{tabel} Maka diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

- a. Variabel kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,492 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003 dan ρ value sebesar 0,000 < 0,05), dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Murini Sam Sam.
- b. Variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,225 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003 dan ρ value sebesar 0,000 < 0,05) dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Murini Sam Sam.

Dengan demikian pengaruh yang dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepemimpinan karena mempunyai nilai t-hitung terbesar.

Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

- a. Dependen variabel : Produktivitas
 Berdasarkan tabel 5.13, pengujian analisis regresi berganda berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan berikut :
 $Y = 0,086 + 0,562 X_2 + 0,421 + e$
 Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} >$

Hasil penelitian ini dapat digunakan pihak perusahaan sebagai gambaran bahwa gaya kepemimpinan saat ini perlu ditingkatkan lagi karena pemimpin sebagai penentu akhir pengambilan keputusan, dianggap oleh karyawan pada PT. Murini Sam Sam belum memberikan kontribusi yang berarti kepada perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Perusahaan sebagai tempat karyawan mencari nafkah harus memperhatikan kompensasi karena berhubungan dengan kesejahteraan. Karena kepuasan akan kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berkinerja baik.

Hasil penelitian dapat dijadikan pihak perusahaan untuk dapat menentukan besaran kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan pendorong utama, seorang karyawan mempunyai persepsi dan harapan yakni dengan memasuki organisasi dengan kepentingan pribadi akan terlindungi dan berbagai kebutuhan akan terpenuhi. **Siagian (2004)**. Para karyawan akan selalu mengaitkan pemberian kompensasi oleh pemimpin dengan kepentingan dan tujuan pribadi, walaupun tetap dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memberikan sumbangan sebesar 66,30% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam Sam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Produktivitas Karyawan pada PT. Murini Sam Sam secara rata-rata dalam kondisi baik

berdasarkan hasil tanggapan responden. akan tetapi masih terdapat kelemahan pada pernyataan kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai sesuai target perusahaan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan..

2. Kepemimpinan pada PT. Murini Sam Sam berkategori baik akan tetapi pemimpin saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, hal ini terjadi karena masih terdapatnya kelemahan di beberapa indikator seperti Kemampuan untuk melihat dan menanggapi realitas nyata disertai kepekaan yang nyata terhadap semua situasi organisasi yang dibawahnya, Kemampuan menanggapi permasalahan secara objektif yang dapat melihat masalah-masalah secara rasional, impersonal tanpa prasangka, serta Kemampuan menetapkan prioritas secara tepat terhadap strategi-strategi bersaing dengan perusahaan pesaing.
3. Sistem Kompensasi berdasarkan hasil penelitian berkategori cukup baik, hal ini terjadi terjadi karena masih terdapatnya beberapa indikator kompensasi seperti jumlah gaji yang diberikan belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten, minimnya bentuk-bentuk jenis asuransi yang diterima karyawan, serta besaran tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan tidak

sesuai dengan kebutuhan hidup.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam Rangka untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka kebijakan dibidang kepemimpinan, kompensasi perlu dievaluasi dan ditingkatkan lagi.
2. Pelaksanaan Kepemimpinan pada PT. Murini Sam Sam perlu ditingkatkan dengan memperhatikan akuntabilitas, transparan, dan terbuka dalam menerima ide serta efisien dalam pengambilan kebijakan, disamping itu pimpinan perusahaan harus melakukan perubahan agar tetap dapat bersaing dengan para kompetitor.
3. Dalam pemberian kompensasi disarankan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan keahlian karyawan dan tingkat pendidikan karyawan terutama dalam penggolongan gaji, upah, bonus, tunjangan, uang pensiun agar bervariasi sehingga memacu karyawan untuk berprestasi sehingga produktivitas meningkat, dan untuk meningkatkan kualitas kompensasi pihak manajemen juga harus menambah besaran gaji yang diberikan, memberikan bonus dengan ganjaran yang pantas.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Eddy, Kembuan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Universitas Negeri Manado*. Jurnal, www.google.com

Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. 2003. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara, Jakarta.

Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja wali Pers.

Nasution, Mulya. 2007. *Manajemen Personalia (Aplikasi dalam Perusahaan)*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

Ravianto J. 2005. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta : Lembaga Sarana Indonesia.

Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua , Jakarta : Rajawali Pers

Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 18: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2009 . *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen SDM*. Cetak ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. 2004. *Manajemen SDM*. STI E YKPN, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

_____, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.

Siswanto. 2006. *Asement Centre*. Penerbit Granada Pustaka, Jakarta

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta

Teguh Ariefiantoro, Susanto .2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Sango Ceramic Indonesia)*. Jurnal, www.Google.com

